

Una introducción

al tema de las competencias: Conceptos y enfoques

**Ros Mary Barrera Conde
Carolina Ortiz Riaga
Docentes Facultad Ciencias Económicas**

En la actualidad ha tomado mucha fuerza tanto en el ámbito de la organización como en el de la educación el concepto de competencias, el cual tiene estrecha relación con las habilidades y actitudes necesarias para un buen desempeño al interior de los diferentes grupos en los que interactúan los individuos.

McLagan¹, menciona que el concepto de competencia se remonta a siglos atrás, en la Edad Media, cuando los aprendices se formaban trabajando con un maestro. En tiempos más recientes, la educación ha agrupado conocimientos y habilidades en grandes grupos que conforman los programas de estudio. Otras investigaciones se han dirigido a analizar los objetivos de los campos cognitivo, conductual y afectivo que se refieren en ese orden a los conocimientos, las habilidades y actitudes, lo que ha dado como resultado

múltiples enfoques y definiciones sobre lo que son las competencias.

En el ámbito organizacional el interés de la gestión de personal es determinado por la obligación de optimizar los recursos disponibles en la empresa y por la necesidad de obtener unos beneficios cuantificables. En este sentido las investigaciones se dirigieron a responder la pregunta: ¿Qué formación debe poseer la persona adecuada para desarrollar con éxito un puesto de trabajo? Surge entonces el enfoque de las competencias que se entienden como el medio para conseguir un fin: el alto rendimiento en las organizaciones. Boyatzis² define las competencias como las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta.

¹ McLAGAN, Patricia. La nueva generación de competencias. En: Training & Development Digest. Mayo. 1998. 13p.

² Citado por HERRANZ SOTOCA, Antonio y DE LA VEGA, Ricardo. Las competencias: pasado y presente. En: Capital Humano No. 122 Junio 1999, 60 p.

McLagan³, expone varias perspectivas desde las que se ha abordado el concepto: en la primera se toma en cuenta el contexto de trabajo, es decir, las tareas, los logros y los resultados. La segunda se centra en las características de las personas que

realizan determinada actividad; es decir, sus conocimientos, habilidades y actitudes. La tercera son las definiciones híbridas que combinan estos dos enfoques. En el cuadro No. 1 se presentan estas perspectivas.

CUADRO NO.1

Competencias en contexto de trabajo			Competencias por características de las personas		Definiciones híbridas
En función de tareas	En función de logros	En función de resultados	Conocimientos, habilidades y actitudes	Rasgos distintivos de personas destacadas por sus resultados	Conjunto de atributos
Son las tareas y actividades de un trabajo	Consiste en indicar qué es lo que se quiere lograr anteponiendo las palabras capacidad para.	Lo que un trabajador o equipo produce, provee o genera.	Técnicas o disciplinas; habilidades para algunos procesos; principios, inclinaciones y compromisos asumidos.	Aspectos que manejan los trabajadores sobresalientes y que los demás trabajadores no tienen.	Se toma tanto en cuenta el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, como las tareas, resultados y logros. Suelen expresarse en términos tales como liderazgo, toma de decisiones y solución de problemas.

Las definiciones más utilizadas son las que consideran a las competencias en función de las tareas y los rasgos distintivos del trabajador sobresaliente. El objeto más corriente del análisis de competencias ha sido el puesto de trabajo y el propósito más corriente ha sido trazar el perfil ideal para un determinado cargo.

Spencer y Spencer⁴, plantean que las competencias se componen por 5 tipos de características:

- Las motivaciones que determinan el comportamiento de las personas hacia sus acciones.
- Los rasgos de carácter que justifican los tipos de reacciones antes las situaciones.
- Capacidades personales: relacionadas con las actitudes, los valores y la autoimagen.

- Conocimientos.
- Habilidades: capacidades para realizar determinado tipo de actividades físicas o mentales.

Como no es posible evaluar las competencias directamente, se deben evaluar a través de la actuación, porque al estar afectadas situacionalmente, son variables.

Como se mencionó anteriormente, no existe una única corriente en el concepto de competencias, en su definición o en la manera de conceptualizarlas y analizarlas. En este sentido se reconocen dos enfoques principales⁵:

- El anglosajón que se gesta en los Estados Unidos con el fin de mejorar el rendimiento indi-

³ McLAGAN. Op.Cit. 14p.

⁴ HERRANZ SOTOCÁ, Antonio y DE LA VEGA, Ricardo. Op.Cit 61 p.

⁵ Ibid. 62p.

vidual o grupal de las personas que trabajan en una organización. Este enfoque considera que ni la formación académica ni los tests aportan valor predictivo sobre el éxito profesional. Considera que se deben establecer indicadores observables que actúen como los agentes que causan rendimientos superiores. Se orienta hacia competencias genéricas y universales, presuponiendo que cualquier organización de cualquier país necesita competencias similares para obtener un alto rendimiento. Las competencias son la manera como la organización quiere conseguir sus resultados futuros mas que presentes y por tanto su énfasis no está en incrementar el rendimiento actual. Esta corriente está más enfocada en los contenidos de los puestos de trabajo y su relación con la estrategia global de la organización.

- **El francófono** que se gesta en Francia, orientándose hacia la persona ya que su finalidad es actuar como elemento de auditoría en torno a la capacidad individual y los esfuerzos que la organización hace por mantener a su fuerza de trabajo en condiciones óptimas. Considera a las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica que son las que capacitan a la persona para ejercer de mejor forma su trabajo. Las competencias deben desarrollarse de forma específica para cada puesto de trabajo, siendo imposible identificar competencias genéricas. Los tests de aptitudes y los de coeficiente intelectual son un elemento predictivo muy importante en la gestión de competencias.

El éxito de las primeras aplicaciones empresariales de este tipo de gestión, provocó a mediados de los años 80 un "boom" del concepto de compe-

tencias. Así se puede explicar que un concepto inicialmente pensado en acciones de selección de personal tenga una primera y consecuente aplicación en el mundo de la formación.

En el campo educativo se pasa de un modelo de capacidades intelectuales como potencial individual o rasgo personal a un modelo de funcionamiento cognitivo definido por la organización particular de la acción en un contexto determinado.

Para Gallego⁶, el concepto de competencias en el ámbito de la educación está dado dentro de la mayoría de las nuevas teorías de la cognición. Producto de sus investigaciones en la Universidad Pedagógica Nacional sostiene que "las competencias no son potencialidades o capacidades genéticamente determinadas que los alumnos pueden desarrollar si se les brinda la oportunidad para hacerlo. Por el contrario, son construcciones de cada cual de conformidad con los retos que se plantea y en relación con la pertenencia a un colectivo determinado. Como construcciones son susceptibles de reconstrucciones, mas no de desarrollo y perfeccionamiento"⁷.

En el análisis de las competencias, Gallego plantea que un estudio de éstas no puede ser formulado y analizado desde ninguna generalidad porque las competencias se ponen de manifiesto en realizaciones específicas y determinadas; es decir, son actuacionales porque conducen a la elaboración de algo desde la persona hacia los demás, son públicas mas no privadas.

Gallego no las define como capacidades ya que las capacidades se refieren a potencialidades innatas objeto de desarrollo, y aluden al talento y la aptitud. "En principio, resulta no sólo difícil,

⁶ GALLEGO, Rómulo. Competencias Cognoscitivas: un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico. Cooperativa Editorial Magisterio. Colombia. 1999.

⁷ Ibid. 10p.

sino complicado, fundar una teoría sobre las competencias a partir de los conceptos de "capacidades, talentos y aptitudes". Porque si las competencias fueran capacidades, entonces no obedecerían a construcción y reconstrucción, sino a desarrollos que tendrían como meta un perfeccionamiento, cuyo límite estaría necesariamente acotado en el tiempo, más allá del cual el ser humano no tendría otra posibilidad"⁸.

Dada su relación con estructuras conceptuales, metodológicas, estéticas, actitudinales y axiológicas, las competencias no podrán ser miradas a partir de discursos desarrollistas, ni tampoco serán objeto de perfección. Las competencias no son capacidades preexistentes a desarrollar, sino construcciones objeto de reconstrucciones. Nadie nace determinado de antemano, con una serie de competencias, porque de ser así estaría predestinado para la ejecución de un trabajo o de una labor específica.

Las competencias se construyen teniendo en cuenta la inteligencia y las actitudes y como producto de las interacciones con el entorno. Una educación centrada en la construcción y reconstrucción de competencias tiene que serlo también en las actitudes y en la inteligencia. Las competencias son específicas del colectivo al que pertenecen los individuos.

Este concepto trasciende los límites del desarrollo de habilidades y destrezas en su carácter operativo. Para él, es una exigencia diseñar currículos y formular estrategias pedagógicas y didácticas que tengan como objetivo la construcción y reconstrucción de competencias.

Según los resultados de las investigaciones de R.L.Shringley⁹ los contenidos curriculares y las metodologías utilizadas por los docentes inciden en la transformación de las actitudes que el estudiante ha elaborado en su contexto, al igual que la influencia social de las otras personas con las que interactúa. Esta interacción recae en lo actuacional por lo cual este investigador concluye que la construcción de actitudes emparenta con la construcción de las competencias pertinentes para un grupo que exige el ser competente de acuerdo a lo que da sentido al colectivo. Las competencias construidas inciden en el rol que el individuo desempeñará en términos protagónicos o no. Construir competencias recae en el terreno de lo cognoscitivo y la intencionalidad de ser y pertenecer.

Por todo lo anterior, la construcción y reconstrucción de competencias adquiere mayor importancia en actividades complejas y en aquellas que implican dirección de personas o equipos, aspectos que constituyen la esencia del liderazgo.

Bibliografía

- GALLEGO, Rómulo. Competencias Cognoscitivas: un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico. Cooperativa Editorial Magisterio. Colombia. 1999.
- HERRANZ SOTOCÁ, Antonio y DE LA VEGA, Ricardo. Las competencias: pasado y presente. En: Capital Humano No. 122 Junio 1999.
- McLAGAN, Patricia. La nueva generación de competencias. En: Training & Development Digest. Mayo. 1998.

⁸ Ibid. 14p.

⁹ GALLEGO. Op.Cit. 60p.